

**HUBUNGAN RESILIENSI TERHADAP *JOB INSECURITY*
PADA KARYAWAN KONTRAK**

SKRIPSI



Oleh :

Aqidah Aini Nurani

201310230311376

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

**HUBUNGAN RESILIENSI TERHADAP *JOB INSECURITY*
PADA KARYAWAN KONTRAK**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

Aqidah Aini Nurani

201310230311376

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2017

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan Resiliensi terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak
2. Nama Peneliti : Aqidah Aini Nurani
3. NIM : 201310230311376
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 19 Oktober 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal 3 November 2017

Dewan penguji

Ketua Penguji : Tri Muji Ingarianti, M.Psi

Anggota Penguji : 1. Siti Maimunah, S.Psi, M.A ()
2. Istiqomah, S.Psi, M.Si ()

Pembimbing I

Pembimbing II

Yudi Suharsono, S.Psi, M.Si

Tri Muji Ingarianti, S.Psi, M.Psi

Malang,

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aqidah Aini Nurani
NIM : 201310230311376
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan Resiliensi terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak.

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 21 Oktober 2017

Mengetahui,

Wakil Dekan 1

Yang Menyatakan

Ni'matuzahroh, S.Psi, M.Si

Aqidah Aini Nurani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Resiliensi terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Yudi Suharsono, S.Psi., M.Si dan Tri Muji Ingarianti, S.Psi, M.Si selaku dosen Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
4. Kedua orang tua saya, kakak serta adik yang selalu memberikan semangat serta doa yang tiada henti. Terimakasih telah menjadi sumber motivasi terbesar bagi penulis selama proses perkuliahan hingga selesainya proses skripsi ini.
5. Sahabat yang telah menjadi teman diskusi, mendukung serta memberikan motivasi selama proses pengerjaan skripsi
8. Teman-teman kelas Psikologi F 2013 dan juga teman-teman satu bimbingan yang selalu saling memberikan motivasi, bantuan dan dukungan satu sama lain. Terimakasih banyak.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 21 Oktober 2017

Penulis

Aqidah Aini Nurani

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	5
METODE PENELITIAN	12
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI	16
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	19
DAFTAR PUSTAKA.....	20
LAMPIRAN.....	24

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian.....	14
Tabel 2. Indeks Reabilitas Alat Ukur Penelitian.....	14
Tabel 3. Deskripsi Subjek.....	15
Tabel 4. Deskripsi Variabel Resiliensi dan <i>Job Insecurity</i>	15
Tabel 5. Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	16



DAFTAR LAMPIRAN

Blueprint Skala Resiliensi dan <i>Job Insecurity</i>	24
Output Validitas dan Reabilitas	25
Deskripsi Variabel (Berdasarkan <i>T Score</i>).....	30
Output Uji Normalitas dan Uji Korelasi.....	37
Identitas Subjek (<i>Try Out</i>).....	38
Tabel Resiliensi (<i>Try Out</i>).....	40
Tabel <i>Job Insecurity</i> (<i>Try Out</i>).....	42
Identitas Subjek.....	45
Tabel Resiliensi	49
Tabel <i>Job Insecurity</i>	53
Kuesioner Penelitian	60

HUBUNGAN RESILIENSI TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN KONTRAK

Aqidah Aini Nurani

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

aqidahaini@gmail.com

Pada era sekarang ini banyak sekali perusahaan yang memperkerjakan karyawan kontrak pada perusahaan mereka. Seringkali juga dijumpai permasalahan yang ditimbulkan dari pekerjaan kontrak seperti adanya ketidakpastian akan pekerjaan atau status karyawan kontrak yang telah habis masa kerjanya namun tak kunjung menjadi karyawan tetap. Respon karyawan mengenai perubahan pada pekerjaan tentu saja berbeda. Karyawan dengan resiliensi tinggi akan mampu menghadapi perubahan yang terjadi ataupun bangkit dari keadaan yang tidak menyenangkan dan merubah keadaan tersebut menjadi lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan *job insecurity* pada karyawan kontrak. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelatif dan dilakukan pada 174 karyawan kontrak dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala *job insecurity* dan skala resiliensi. Data penelitian dianalisa menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini ditolak, terdapat hubungan positif antara resiliensi dan *job insecurity* pada karyawan kontrak $r = 0,265$; $p = 0,00 < 0,01$. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki resiliensi yang tinggi maka *job insecurity* pada karyawan kontrak akan tinggi juga.

Kata kunci: *Resiliensi, Job Insecurity, Karyawan Kontrak*

Nowadays there are so many company that employs the contract employees in their company. There are a few problems arising from contract job such as the uncertainty of the job or contract employee status that has run out but never became permanent employees. There are diferent response of employee about regarding change that happen in their job. Employees with high resilience will be able to deal with the changes that happen in their job. The aim of this study to determine the relationship between resilience and job insecurity in contract employees. This research is a correlative quantitative research and was conducted on 174 contract employees using purposive sampling technique. Methods of data collection using job insecurity scale and resilience scale. Research data had been analyzed using product moment. The results showed that hipotesis in this research was rejected, there are positive relationship between resilience and job insecurity in contract employees of $r = 0,265$; $p = 0,00 < 0,01$. So it can be ascertained that if an employee has high resilience so the job insecurity of contract employee will be high as well.

Keywords : *Resilience, Job Insecurity, Contract Employee*

Pada era sekarang ini, dunia ekonomi dan bisnis telah mengalami perubahan yang cukup signifikan. Banyak sekali wirausahawan yang mengembangkan usahanya ataupun merintis usaha baru guna memenangkan persaingan dalam dunia ekonomi ini. Berkembangnya suatu perusahaan atau instansi tidak lepas dari peran kondisi internal dan eksternal suatu perusahaan. Kondisi eksternal perusahaan membuat perusahaan untuk melakukan perubahan internal pada perusahaan itu sendiri. Contoh salah satu dari berbagai fenomena perubahan dalam internal perusahaan ditandai oleh pergeseran tatanan atau sistem pekerjaan di dalam suatu perusahaan/organisasi seperti banyak terjadinya sistem kontrak dan *outsourcing* yang pastinya memiliki dampak pada hubungan ketenagakerjaan pada karyawan terhadap perusahaannya. Dengan adanya hal tersebut, karyawan akan merasa khawatir terhadap masa depannya pada perusahaan tersebut. Para karyawan akan merasa bahwa setiap saat terdapat kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaan, berpindah posisi atau berpindah tempat kerja di daerah lain. Padahal para karyawan akan berharap dan sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja namun di sisi lain mereka merasa bahwa posisi mereka senantiasa terancam (Andrinirina, 2015).

Ada banyak permasalahan yang seringkali terjadi pada karyawan kontrak. dalam praktik di lapangan, seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Adanya ketidakpastian akan kejelasan status pada karyawan kontrak juga sering menjadi permasalahan. Dalam UU mengenai ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa batas waktu karyawan kontrak adalah 2 tahun dan tahun berikutnya karyawan tersebut harus diangkat menjadi karyawan tetap. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang enggan mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap sehingga apabila karyawan kontrak telah mencapai batas waktu pada kontrak mereka, perusahaan akan memberhentikan sementara selama 1 atau 2 bulan lalu membuat kontrak baru dengan karyawan tersebut. Dengan sistem kerja kontrak seperti ini karyawan merasa tidak ada kepastian akan nasibnya kapan mereka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Pemberlakuan sistem kerja kontrak seperti ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain agar perusahaan tidak dituntut kesejahteraan oleh pegawainya. Meskipun dalam UU tentang ketenagakerjaan yaitu No 13 tahun 2003 yang salah satu butirnya mengatur tentang sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, namun tidak menjamin kesejahteraan karyawan (news.detik.com)

Hal tersebut menggambarkan bahwa sebuah pekerjaan bisa jadi berada pada situasi yang tidak menentu. Keadaan tersebut bisa menyebabkan karyawan merasa tidak aman sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja cukup besar. Kondisi seperti inilah yang disebut dengan *job insecurity*. *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceivedim permanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Halungunan, 2015).

Job insecurity sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri. Salah satu pengaruh dari *job insecurity* adalah pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung dan ketidakamanan kerjanya meningkat hal tersebut akan menurunkan motivasi kerja mereka yang tentunya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Sanny & Kristanti, 2012). Tidak hanya berpengaruh pada kinerja saja, namun *job insecurity* juga berpengaruh pada hal lain. *Job insecurity* juga memberikan pengaruh pada *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat *job insecurity* seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan pada sebagian orang ketika mereka sudah tidak merasa aman pada perusahaan tempat mereka bekerja entah dikarenakan adanya perubahan internal atau eksternal pada perusahaan, mereka lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain (Çınar dkk, 2014). Karyawan yang memiliki *job insecurity* tentunya rentan mengalami stress terkait masalah yang dihadapi sehubungan dengan kehilangan pekerjaan, ketegangan mental dan ambiguitas tentang masa depannya pada perusahaan tersebut (Yashoglu dkk, 2013).

Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan kondisi perusahaan yang menurut mereka bisa mengancam pekerjaan tentu saja berbeda-beda. Beberapa karyawan mungkin akan merasa terganggu akan hal itu namun karyawan lain bisa jadi masih bisa mengubah keadaan yang mengganggu ke arah yang baru dan lebih baik dari sebelumnya sehingga tidak berdampak pada performanya pada perusahaan. Kemampuan seseorang untuk berada dalam situasi yang menekan namun dapat tetap berusaha memecahkan masalahnya disebut dengan resiliensi.

Individu yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau, disebut sebagai individu yang memiliki resiliensi dalam berkarir (London dalam Apriawal, 2012). Meningkatkan resiliensi yang dimiliki oleh seseorang bisa dilakukan dengan cara mengubah sistem keyakinannya. Sistem keyakinan baru yang perlu diterapkan adalah melakukan perubahan yang sifatnya konstan, mengikuti kata hati, memfokuskan diri pada perjalanan atau petualangan hidup, membangun relasi yang baik dan juga selalu ingin belajar (Rickwood, 2002). Resiliensi dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan manusia untuk menghadapi tekanan hidup atau dapat menjadikan peristiwa buruk sebagai pengalaman berharga yang dapat merubah diri ke arah positif (Grotberg, 1999).

Resiliensi dapat memberikan pengaruh pada kecemasan yang dirasakan seseorang. Terdapat hubungan timbal balik antara faktor - faktor resiliensi dengan kecemasan. Ada dua faktor dari resiliensi yang menunjukkan hubungan terhadap kecemasan, yaitu kompetensi diri (rasa percaya diri dan optimis) dan percaya terhadap naluri (memutuskan dan fokus terhadap solusi). Dengan mengembangkan kepercayaan diri dan optimis dalam menghadapi masalah dan menemukan solusi dapat mengurangi kecemasan yang dialami (Bitsika dkk, 2010). Resiliensi juga

berfungsi untuk memprediksi perkembangan gejala psikologi seperti depresi dan kecemasan (Runkewitz dkk dalam Ziaian, 2012).

Mengikuti perkembangan lingkungan kerja saat ini yang digambarkan melalui merger, akuisisi, perampangan karyawan dan pasar global yang terus menerus beroperasi tanpa henti, para pemimpin dan karyawan akan mengalami kemunduran atau mungkin tanggung jawab yang semakin besar. Di sinilah kebutuhan adanya resiliensi pada tenaga kerja baik pemimpin maupun karyawan mulai dibutuhkan (Larson & Luthans, 2006).

Sama seperti perkembangan teknologi, perubahan dan perkembangan di dunia kerja pun mau tidak mau dan secara tidak sadar pasti harus diikuti. Baik itu perubahan yang semakin menuntut efektivitas kerja ataupun tidak, perubahan tersebut menuntut untuk tetap dihadapi. Resiliensi tentu saja berpengaruh pada setiap aspek pada pekerjaan. Resiliensi mempunyai hubungan yang positif dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) atau perilaku yang ditunjukkan karyawan di luar uraian tugas yang dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula OCB mereka, begitu juga sebaliknya (Yuniar dkk, 2011). Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang baik juga memiliki tingkat produktifitas kerja yang baik pula. Mereka memandang perubahan atau situasi yang menekan sebagai sarana untuk mengembangkan dirinya. Individu yang mampu menghadapi tantangan akan lebih memilih untuk menghadapi situasi apapun daripada menghindarinya (Zehir & Narcikara, 2016).

Resiliensi berkaitan dengan beberapa hal utama di antaranya berpikir positif, keluwesan, tanggung jawab, dan dapat membedakan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Beberapa hal ini adalah poin penting yang harus diperhatikan setiap individu untuk mengubah sudut pandang / pola pikir negatif menjadi positif serta pemikiran yang kaku menjadi luwes, sehingga seseorang dapat menjalani hidup dengan seimbang (Kim & Windsor, 2015). Resiliensi juga memiliki dampak secara negatif terhadap stress yang bisa ditimbulkan dalam pekerjaan, resiliensi mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatur sesuatu yang berkaitan dengan stres. Jika seseorang memiliki resiliensi yang baik, mereka akan mampu mengatasi permasalahan dengan baik dan sebaliknya (Chen dkk, 2017).

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai resiliensi yang tinggi akan bisa mengubah keadaan yang mengganggu menjadi lebih baik lagi serta mereka akan mampu menghadapi kesulitan yang didapat pada pekerjaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut hubungan resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak.

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah diharapkan mampu memberikan kontribusi baru mengenai informasi dan dapat memperluas wawasan dalam Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi sehubungan dengan pengaruh hubungan resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak. Kontribusi penelitian ini adalah pada konteks hubungan resiliensi terhadap *Job Insecurity* pada karakteristik subjek yaitu karyawan kontrak atau tidak tetap, karena pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang mengkaji mengenai hubungan

antara kedua variabel tersebut dan karakteristik subjeknya adalah karyawan kontrak.

Job insecurity

Job insecurity adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* juga merupakan suatu tingkat di mana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford dkk, 1989).

Job insecurity didefinisikan sebagai kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceivedim permanance*). Kondisi ini muncul disebabkan oleh banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen dapat menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000). *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Green, 2003).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

Ashford dkk (1989) mengembangkan sebuah pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa aspek-aspek *job insecurity* antara lain :

1. Arti pekerjaan bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan

kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.
5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasi
Kondisi lingkungan dan organisasi dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya seperti komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.
- b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja
Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.
- c. Karakteristik personal pekerja
Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* dan bagaimana pekerja menghadapi perubahan pada pekerjaannya misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Selain yang disebutkan di atas, faktor lain yang dapat mempengaruhi *job insecurity* adalah faktor posisional, seperti pengalaman pengangguran sebelumnya atau kontrak kerja sementara (Kinnunen & Naetti, dalam Ashford dkk, 1989), faktor personal dan tanda-tanda ancaman contohnya rumor mengenai reorganisasi atau perubahan manajemen (Ashford dkk, 1989).

Dampak *Job insecurity*

Job insecurity merupakan suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatic, seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1989). Selain itu dampak yang akan muncul sehubungan dengan *job insecurity* (Sverke & Hellgren, 2002) adalah :

1. Meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja
2. Meningkatnya gangguan fisik
3. Meningkatnya gangguan psikologis. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi *turnover* atau keluar dari perusahaan.
4. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungannya.
5. Semakin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja.
6. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru
Ketegangan yang dipengaruhi *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover*. Seperti *stressor* yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan sebuah usaha untuk menghindari stress. Orang yang mengalami *job insecurity* mungkin akan meninggalkan pekerjaannya. Hal ini cukup masuk akal bagi mereka yang merasa khawatir terhadap pekerjaan mereka yang sekarang kemudian mencari pekerjaan lain yang lebih aman (Ashford, 1989).

Resiliensi

Dalam ilmu psikologi positif, resiliensi berarti ketahanan (Luthans, 2006). Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali guna memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi kondisi atau situasi yang tidak menyenangkan. Resiliensi merupakan faktor yang sangat diperlukan untuk mengubah ancaman-ancaman menjadi kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik (Luthans, 2006).

Resiliensi merupakan kapasitas untuk merespon secara sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma, dimana hal tersebut penting untuk mengelola tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Resiliensi adalah karakteristik multidimensi yang bervariasi dengan konteks, waktu, jenis kelamin, usia dan asal budaya maupun individu yang mengalami berbagai pengalaman kehidupan yang berbeda (Connor&Davidson, 2003).

Resiliensi dipandang sebagai kemampuan untuk pulih dari krisis dan mengatasi tantangan yang muncul dalam hidup. Seseorang dikatakan resilien jika orang tersebut mampu pulih dari luka yang menyakitkan, mampu mengontrol dirinya, dan meneruskan hidup dengan lebih baik. Dalam resiliensi diperlukan lebih dari sekedar bertahan, melewati ataupun hanya membebaskan diri dari krisis yang sedang terjadi. Individu yang resilien berjuang dengan baik dalam menghadapi krisis yang terjadi. Ia mengalami penderitaan sekaligus juga keberanian untuk keluar dari penderitaan tersebut. Selain itu, ia juga tetap dapat berfungsi efektif ketika melalui kesulitan yang sifatnya internal maupun interpersonal (Karsiyati, 2013).

Dari beberapa pengertian mengenai resiliensi diatas dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah suatu kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kondisi-kondisi yang tidak menguntungkan atau tekanan-tekanan hidup untuk merubah keadaan yang tidak menyenangkan menjadi keadaan yang menyenangkan.

Menurut Connor & Davidson (2003), resiliensi terdiri dari lima aspek diantaranya:

1. Kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan
Memperlihatkan bahwa individu merasa sebagai orang yang mampu mencapai tujuan dalam situasi kemunduran atau kegagalan
2. Percaya pada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap afek negatif dan kuat/tegar dalam menghadapi stres
Hal tersebut berhubungan dengan ketenangan , cepat melakukan coping terhadap stress, berpikir secara hati-hati dan tetap fokus sekalipun sedang dalam menghadapi masalah
3. Menerima perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman (*secure*) dengan orang lain.
Hal ini berhubungan dengan kemampuan beradaptasi atau mampu beradaptasi jika menghadapi perubahan.
4. Kontrol diri dalam mencapai tujuan dan bagaimana meminta atau mendapatkan bantuan dari orang lain.
5. Pengaruh spiritual, yaitu yakin pada Tuhan atau nasib.

Proses Resiliensi

Resiliensi merupakan proses ketika seseorang menghadapi sebuah ancaman atau kondisi yang menekan. Ada empat proses yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami situasi cukup menekan (*significant adversity*), yaitu *succumbing*, *survival*, *recovery*, dan *thriving* (Coulson, 2006).

- a. *Succumbing* (Mengalah)
Merupakan istilah untuk menggambarkan kondisi yang menurun dimana individu mengalah atau menyerah setelah menghadapi suatu ancaman atau kondisi yang menekan. Level ini merupakan kondisi ketika individu menemukan atau mengalami kemalangan yang terlalu berat bagi mereka. Penampakan (*outcomes*) dari individu yang berada pada kondisi ini berpotensi mengalami depresi dan biasanya penggunaan narkoba sebagai pelarian, dan pada tataran ekstrim dapat menyebabkan individu bunuh diri.
- b. *Survival* (Bertahan)
Pada level ini individu tidak mampu meraih atau mengembalikan fungsi psikologis dan emosi yang positif setelah saat menghadapi tekanan. Efek dari pengalaman yang menekan membuat individu gagal untuk kembali berfungsi secara wajar (*recovery*), dan berkurang pada beberapa aspek. Individu pada kondisi ini dapat mengalami perasaan, perilaku, dan kognitif negatif berkepanjangan seperti, menarik diri, berkurangnya kepuasan kerja, dan depresi.

c. *Recovery (Pemulihan)*

Merupakan kondisi ketika individu mampu pulih kembali (*bounce back*) pada fungsi psikologis dan emosi secara wajar, dan dapat beradaptasi terhadap kondisi yang menekan, meskipun masih menyisahkan efek dari perasaan yang negatif. individu dapat kembali beraktivitas dalam kehidupan sehari-harinya, menunjukkan diri mereka sebagai individu yang resilien.

d. *Thriving (Berkembang dengan Pesat)*

Pada kondisi ini individu tidak hanya mampu kembali pada level fungsi sebelumnya setelah mengalami kondisi yang menekan, namun mereka mampu minimal melampaui level ini pada beberapa aspek. Proses pengalaman menghadapi dan mengatasi kondisi yang menekan dan menantang hidup mendatangkan kemampuan baru yang membuat individu menjadi lebih baik. Hal ini termanifestasi pada perilaku, emosi, dan kognitif seperti, *sense of purpose of in life*, kejelasan visi, lebih menghargai hidup, dan keinginan akan melakukan interaksi atau hubungan sosial yang positif.

Hubungan antara Resiliensi dan *Job insecurity* pada Karyawan Kontrak

Resiliensi disebut sebagai kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit dan menyesuaikan dengan kondisi sulit. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau, akan dapat terus berkembang dan tetap berusaha memecahkan masalahnya. Sama seperti perkembangan teknologi, perubahan dan perkembangan di dunia kerja pun mau tidak mau dan secara tidak sadar pasti harus diikuti. Mengikuti perkembangan lingkungan kerja saat ini yang digambarkan melalui merger, akuisisi, perampangan karyawan dan pasar global yang terus menerus beroperasi tanpa henti, para pemimpin dan karyawan akan mengalami kemunduran atau mungkin tanggung jawab yang semakin besar. Di sinilah kebutuhan adanya resiliensi pada tenaga kerja baik pemimpin maupun karyawan mulai dibutuhkan.

Terdapat 5 aspek pada resiliensi yaitu kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa seseorang merasa sebagai orang yang mampu mencapai tujuan dalam situasi kemunduran atau kegagalan. Aspek yang kedua adalah percaya pada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap afek negatif dan kuat/tegar dalam menghadapi stres. Hal tersebut berhubungan dengan ketenangan, cepat melakukan coping terhadap stress, berpikir secara hati-hati dan tetap fokus sekalipun sedang dalam menghadapi masalah. Yang ketiga adalah menerima perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman (*secure*) dengan orang lain. Hal ini berhubungan dengan kemampuan beradaptasi jika menghadapi perubahan. Aspek yang keempat adalah kontrol diri dalam mencapai tujuan dan bagaimana meminta atau mendapatkan bantuan dari orang lain dan aspek yang terakhir adalah pengaruh spiritual, yaitu yakin pada Tuhan atau nasib.

Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi akan mampu menerima segala perubahan pada perusahaan secara positif dan perubahan tersebut dianggap sebagai tantangan yang harus diselesaikannya. Hal ini membuat mereka mampu mengatasi situasi sulit sehingga terhindar dari stress dan tetap fokus pada

pekerjaannya. Mereka akan mampu mencapai tujuan dalam bekerja walaupun dalam situasi yang mengganggu bagi dirinya. Mereka juga akan berusaha untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya hal tersebut membuat mereka bisa mendapatkan bantuan dari orang lain ketika menghadapi kesulitan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi ketika menghadapi perubahan pada pekerjaannya tidak akan merasa khawatir terhadap posisi pekerjaannya.

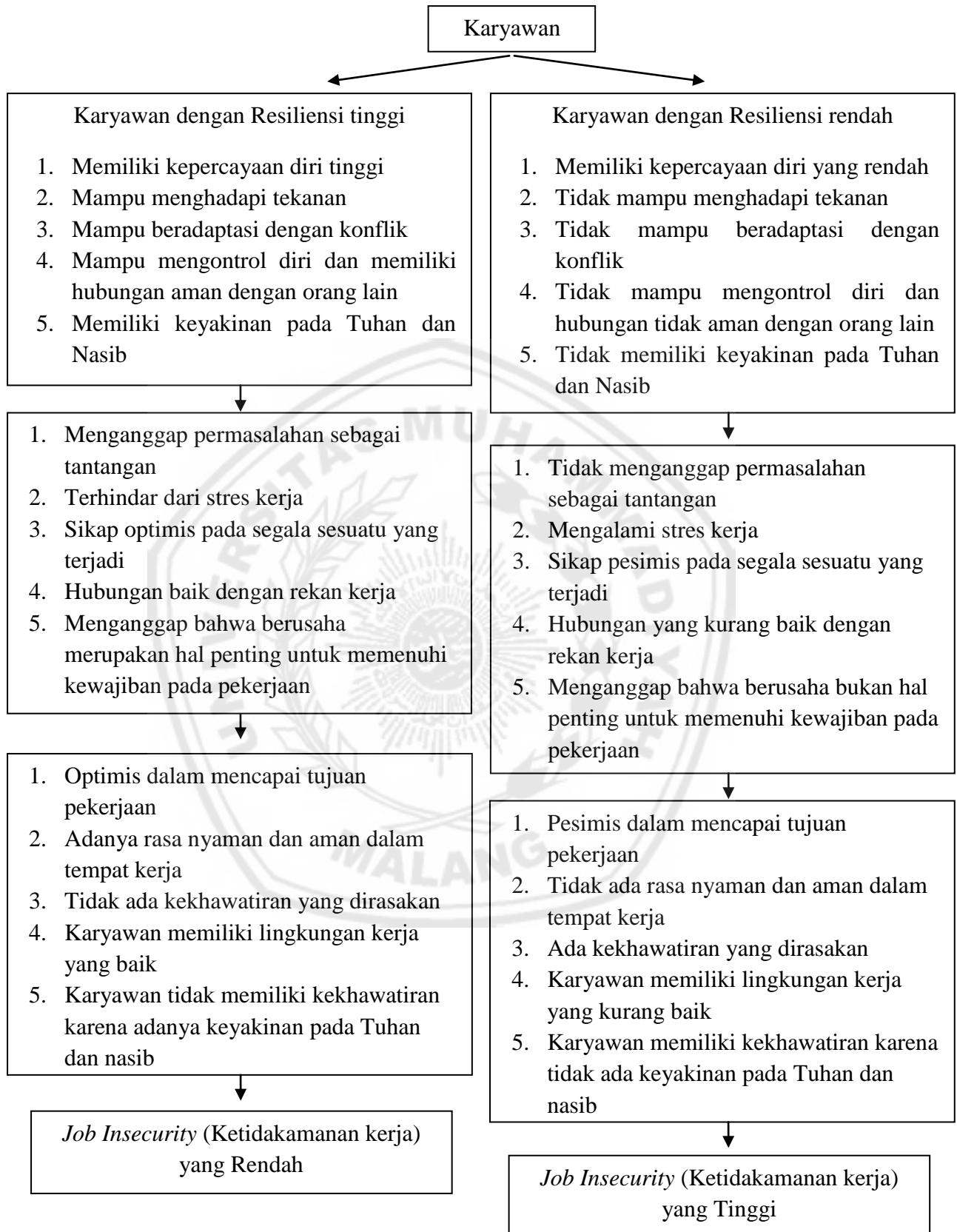
Perubahan yang seringkali terjadi pada suatu perusahaan antara lain seperti perubahan teknologi, perubahan kepemimpinan dalam perusahaan, gaji atau insentif yang didapat karyawan tidak sesuai atau tempat dimana karyawan itu bekerja mempunyai resiko tinggi entah pada aspek keamanan atau yang menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak aman sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja cukup besar. Karyawan yang mempunyai resiliensi rendah akan merasa tidak nyaman dengan situasi perubahan tersebut. Dia akan merasa khawatir akan posisi pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada masa depannya. Hal tersebut disebut dengan *job insecurity*.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* dapat diartikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi pada menurunnya kesejahteraan secara psikologis. *Job insecurity* sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri. Hal tersebut tentu saja akan berpengaruh pada performanya pada perusahaan.

Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi akan mampu mengontrol diri dalam mencapai tujuan serta memiliki hubungan yang aman dengan orang lain. Hal ini membuat karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik dalam perusahaannya. Karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi juga akan mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan dan mampu beradaptasi dengan konflik yang terjadi pada perusahaan mereka dan membuat mereka merasa nyaman dan aman dalam tempat mereka bekerja serta tidak merasa adanya kekhawatiran yang dirasakan terhadap posisi pekerjaannya. Mereka akan menganggap segala perubahan yang terjadi pada perusahaan sebagai sebuah tantangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan dihadapkan pada perubahan dalam suatu perusahaan yang membuat karyawan berada situasi yang mengganggu dan mengancam pekerjaan mereka, karyawan dengan resiliensi yang tinggi akan terhindar dari *job insecurity*.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai hubungan resiliensi dengan *job insecurity* dapat diasumsikan bahwa resiliensi yang tinggi mampu membuat *job insecurity* karyawan menjadi menjadi rendah.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan *job insecurity*. Semakin tinggi tingkat resiliensi maka *job insecurity* akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat resiliensi, maka *job insecurity* akan semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dua variabel (Sugiyono, 2013). Metode ini dipilih karena penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *job insecurity*.

Subyek penelitian

Populasi merupakan total keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk di kompleks Ramayana Mall Malang yang berjumlah 440 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria subjek antara lain merupakan karyawan kontrak, lama bekerja kurang dari 2 tahun karena batas masa kerja karyawan kontrak adalah 2 tahun, dan tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat. Jumlah subjek yang dilibatkan adalah 174 orang karyawan berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2013). Sedangkan uji coba dilakukan kepada 80 karyawan kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk di Mall Dinoyo City Malang.

Variabel dan Instrument Penelitian

Terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah resiliensi dan variabel terikat (*dependen*) adalah *job insecurity*.

Resiliensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kondisi-kondisi yang tidak menguntungkan atau tekanan-tekanan hidup untuk merubah keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan menjadi menyenangkan. Resiliensi adalah skor total yang diperoleh dari adaptasi yang dilakukan oleh peneliti dari alat ukur *Connor Davidson – Resilience Scale* (CD-RISC) oleh Connor-Davidson (2003). Connor-Davidson telah menguji alat ukur ini pada populasi umum yang berjumlah 577 orang dengan nilai koefisien alpha 0,89. Alat ukur ini nantinya akan diuji kembali oleh peneliti dengan subjek yang sesuai dengan karakteristik penelitian yaitu pada

karyawan kontrak. Resiliensi diukur menggunakan 5 aspek yaitu, aspek kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan, aspek kepercayaan diri dan toleransi terhadap afek negatif, aspek penerimaan perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman (*secure*) dengan orang lain, aspek kontrol diri dalam mencapai tujuan dan bagaimana meminta atau mendapatkan bantuan dari orang lain dan aspek pengaruh spiritual. Alat ukur tersebut berjumlah 25 item. Dengan contoh dari item tersebut adalah "*cenderung mampu bangkit kembali setelah mengatasi kesulitan*". Skala ini berbentuk skala likert yang terdiri dari 5 skor, yaitu Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat setuju (SS). Tidak ada item *unfavorable* pada alat ukur ini. Skor total resiliensi didapat dengan menjumlahkan skor pada masing-masing item dari nomor 1 hingga 10. Semakin tinggi skor total merepresentasikan semakin tinggi resiliensi individu.

Job insecurity yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. *Job insecurity* diukur dengan menggunakan skala *job insecurity* yang disusun berdasarkan komponen-komponen *job insecurity*, yaitu: pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan, ancaman kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan, pentingnya kehilangan pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan terhadap ancaman. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale* (JIS-I) yang diadaptasi oleh Yahya dari alat ukur yang telah dikonstruksi oleh Ashford dkk (1989) berdasarkan teori Greenhalgh & Rosenblatt (1984). Yahya telah menguji alat ukur ini pada 524 karyawan tetap yang tersebar di 64 instansi Perseroan Terbatas di Indonesia dan memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,910. Alat ukur ini nantinya akan diuji kembali oleh peneliti dengan subjek yang sesuai dengan karakteristik penelitian yaitu pada karyawan kontrak. Alat ukur ini terdiri dari 57 item yang mencerminkan 5 komponen *job insecurity*, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan (17 item), ancaman kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan (17 item), pentingnya kehilangan pekerjaan (10 item), ancaman kehilangan pekerjaan (10 item), dan ketidakberdayaan terhadap ancaman (3 item). Contoh item dari alat ukur tersebut "*jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan pada anda bisa berubah dari hari ke hari*". Alat ukur ini berbentuk skala likert yang terdiri dari 5 skor, yaitu Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat setuju (SS).

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur pada penelitian ini terdiri dari tiga tahap. Pertama tahap persiapan, kemudian pelaksanaan, dan yang terakhir tahap analisa data penelitian. Penelitian diawali dengan tahap persiapan yaitu mengadaptasi skala resiliensi yang dibuat oleh Connor-Davidson (2003) dengan 25 item. Kemudian peneliti melakukan uji coba skala terhadap 80 karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk di Mall Dinoyo City Malang untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala

Tabel 1 : Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah item yang diujikan	Jumlah item valid	Indeks validitas
Resiliensi	25	25	0,261 – 0,754
<i>Job Insecurity</i>	54	48	0,270 – 0,687

Sebagai kriteria pemilihan item total biasanya digunakan batasan $r \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30. Tetapi apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan batas kriteria bisa diturunkan menjadi 0,25 (Azwar, 2012). Berdasarkan tabel indeks validitas alat ukur penelitian dapat diketahui bahwa dari 25 item skala resiliensi yang diujikan terdapat 25 item yang dinyatakan valid setelah diuji secara statistik. Indeks validitas resiliensi berkisar antara 0,261 – 0,754. Sedangkan, dari 54 item skala *job insecurity* terdapat 48 item yang dinyatakan valid dengan indeks validitas berkisar antara 0,270 – 0,687.

Tabel 2 : Indeks Reabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Indeks Reliabilitas
Resiliensi	0,932
<i>Job Insecurity</i>	0,911

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki indeks reliabilitas diatas 0.60 dan layak digunakan dalam pengambilan data. Instrumen dianggap reliabel apabila instrument tersebut memperlihatkan konsistensi internal setidaknya berada pada kisaran 0.60 atau > 0.60.

Tahap penelitian selanjutnya adalah tahap pelaksanaan. Pada tahap pelaksanaan, peneliti membagikan skala yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang berada di kompleks Ramayana Mall Malang. Selanjutnya, tahap yang terakhir adalah melakukan analisa data. Setelah semua data telah terkumpul, peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan perangkat SPSS versi 21. Uji hipotesa penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* karena penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan diantara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 174 karyawan kontrak di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, maka dapat diketahui beberapa gambaran subjek pada tabel 3:

Tabel 3: Deskripsi Subjek

KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Jenis Kelamin		
Laki – laki	19	11%
Perempuan	155	89%
Total	174	100%
Usia		
17-21 tahun	124	71%
21-28 tahun	50	29%
Total	174	100%
Pendidikan		
SMA	57	33%
SMK	117	67%
Total	174	100%
Masa Kerja		
< 1 Tahun	23	13%
1 Tahun	52	30%
2 Tahun	99	57%
Total	174	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Pada usia 17-21 tahun merupakan masa remaja akhir dan usia 21-28 tahun termasuk dalam masa dewasa awal. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari 174 orang karyawan kontrak di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk lebih didominasi oleh subjek yang tergolong pada remaja akhir yaitu sebanyak 124 orang dan 50 orang termasuk pada masa dewasa awal. Pada perusahaan tersebut juga didominasi karyawan dengan lulusan SMK daripada SMA. Selain itu dari total keseluruhan karyawan yang menjadi subjek pada penelitian ini, didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 2 tahun daripada karyawan kontrak yang bekerja sekitar kurang dari 1 tahun ataupun 1 tahun

Tabel 4: Deskripsi Variabel Resiliensi dan *Job Insecurity*

Variabel	Tinggi		Rendah		Presentase (%)
	Jumlah	Frekuensi	Jumlah	Frekuensi	
Resiliensi	104	60%	70	40%	100%
<i>Job Insecurity</i>	92	53%	82	47%	100%

Berdasarkan tabel 4 data didapatkan melalui uji T score dari kedua variabel. Skor dikatakan rendah apabila nilai $t \text{ score} \leq 50$ dan dikatakan tinggi apabila nilai $t \text{ score} > 51$. Variabel Resiliensi didominasi dengan skor tinggi daripada rendah. Begitu juga dengan variabel *job insecurity*. Lebih banyak subjek yang memiliki skor tinggi daripada skor rendah pada *Job Insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa dari 174 karyawan kontrak yang bekerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, memiliki kekhawatiran yang tinggi pada kelangsungan masa depan pekerjaannya dan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan serta dapat mengubah keadaan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji kenormalan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 dengan uji normalitas yang menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,206 ($\alpha < 0,05$) yang berarti bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian berdistribusi normal, oleh karena itu analisa data yang akan digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut adalah analisa data uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 5: Korelasi *Pearson Product Moment*

Koefisien Korelasi (r)	Indeks Analisis
Koefisien korelasi (r)	0,207
Koefisien determinasi (r^2)	0,042
Taraf kemungkinan kesalahan	0,01 (1%)
p (Nilai signifikansi)	0,00

Berdasarkan hasil analisa yang menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh skor ($r=0,207$; $p= 0,00 < 0,01$) hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan dengan taraf kesalahan 1%. Jenis hubungan yang terjadi pada kedua variabel tersebut adalah positif dan signifikan. Dengan demikian semakin tinggiresiliensikaryawan maka semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan. Begitupula sebaliknya, semakin rendah resiliensikaryawan maka akan semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak. Hasil lain menunjukkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,042 yang berarti bahwa sumbangan efektif resiliensiterhadap *job insecurity* adalah sebesar 4% sedangkan 96% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

DISKUSI

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak. Terdapat hubungan positif yang rendah antara resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak. Hal ini dibuktikan

dengan nilai koefisien korelasi 0,265, yang berarti bahwa semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi pula *job insecurity* yang dimiliki oleh individu. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka akan semakin rendah pula *job insecurity* yang dimiliki individu.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hipotesis yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dan *job insecurity*. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa resiliensi yang tinggi tidak mampu membuat *job insecurity* menjadi rendah. Hal ini bisa terjadi karena beberapa kemungkinan. Karyawan kontrak memiliki jangka waktu kerja yang relatif lebih singkat dan kemungkinan yang lebih kecil untuk dipekerjakan kembali oleh perusahaan dibandingkan karyawan tetap. Pada subjek penelitian ini terdapat 57% atau 99 subjek dari total 174 subjek yang terlibat pada penelitian ini sudah mencapai masa kerja 2 tahun, dimana tahun tersebut merupakan tahun terakhir mereka untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini memicu tingkat *job insecurity* menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak. Resiliensi yang tinggi dapat membuat komitmen kerja yang dimiliki karyawan menjadi tinggi (Steven & Prihatsanti, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menganggap pekerjaannya sangat penting dan memiliki kesetiaan yang tinggi pada organisasi serta menginginkan untuk tetap pada pekerjaannya (Meyer & Allen dalam Pramadani & Fajhrianti, 2016). Beberapa aspek di atas merupakan bagian dari *job insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan memiliki resiliensi yang tinggi, yaitu memiliki kompetensi sosial dan standar yang tinggi, serta keuletan dalam bekerja akan membuat karyawan tersebut memandang pekerjaannya sebagai hal yang penting dan cenderung memiliki kekhawatiran akan kelangsungan masa depan pekerjaannya atau memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

Resiliensi memiliki dampak pada banyak hal pada aspek pekerjaan, seperti kinerja karyawan, komitmen pekerjaan termasuk juga tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Resiliensi yang tinggi dapat membuat karyawan untuk berusaha maksimal melaksanakan tugasnya pada pekerjaan, karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan baik tujuan pribadinya maupun tujuan organisasi tempatnya bekerja. Kinerja yang baik inilah yang bisa membuat karyawan tersebut mendapat *reward* berupa mendapatkan bonus atau respon positif dari organisasi atau perusahaannya. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut serta menginginkan untuk tetap pada pekerjaannya dan menganggap penting bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. (Rahmawati, 2013; Karami dkk, 2017). Ketika karyawan kontrak menyadari bahwa masa kerjanya akan habis, hal tersebut tentu saja membuat karyawan merasa *insecure* karena nantinya karyawan kontrak tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila masa kerjanya habis (Mahaputra dkk, 2013).

Resiliensi dan komitmen yang dimiliki karyawan juga berpengaruh pada *meaningful work* atau makna kerja yang dimiliki karyawan. Tingkat resiliensi yang tinggi akan membuat komitmen karyawan menjadi tinggi dan hal tersebut menyebabkan karyawan tersebut memiliki makna kerja positif pada pekerjaannya. Individu mampu untuk memahami arti pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi arti dan makna pekerjaannya secara luas. Individu dengan makna kerja yang positif akan meningkatkan performa kerja yang baik, dapat membangun motivasi yang tinggi dalam bekerja, dapat meningkatkan produktivitas bagi organisasi serta menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang penting (Albhrect, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan skor *job insecurity* pada subjek didominasi oleh skor tinggi yaitu sebanyak 92 orang (53%). Hasil menunjukkan subjek dari penelitian ini yaitu karyawan kontrak memiliki *job insecurity* yang tinggi. Karyawan yang memiliki pekerjaan yang sifatnya sesaat atau dengan waktu tertentu akan membuat karyawan tersebut menjadi merasa masa depan pekerjaannya tidak menentu. Ancaman untuk keluar dari pekerjaannya bisa saja terjadi pada karyawan tersebut (Levine, 2012; Ištoňová & Fedáková, 2015).

Berdasarkan data demografis yang didapatkan, dari 174 subjek karyawan kontrak yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, sebanyak 124 orang berusia sekitar 17-21 tahun. Hasil menunjukkan subjek dari penelitian ini yaitu karyawan kontrak memiliki *job insecurity* yang tinggi. Semakin rendah usia karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *job insecurity*. Hal ini dikarenakan minimnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Muffels, 2013; Ištoňová & Fedáková, 2015).

Keseluruhan subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat dan memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun. Pendidikan dan masa kerja yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan prediktor pada *job insecurity*. Semakin rendah pendidikan yang dimiliki karyawan dan juga semakin singkat masa bekerja karyawan pada suatu perusahaan mengakibatkan semakin tinggi *job insecurity* (Ištoňová & Fedáková, 2015).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak dengan nilai (r^2) sebesar 0,042 yang berarti bahwa sumbangan efektif resiliensi terhadap *job insecurity* sebesar 4% sedangkan 96% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Variabel – variabel lainnya yang menjadi prediktor resiliensi salah satunya adalah dari faktor demografis yang dimiliki karyawan seperti usia, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan. Selain itu pekerjaan yang bersifat sementara atau dengan batas waktu tertentu juga merupakan salah satu faktor penyebab *job insecurity*.

Kondisi lingkungan seperti adanya perubahan organisasi juga dapat mempengaruhi *job insecurity*. Perubahan organisasi dapat berupa krisis atau penurunan yang sedang di alami oleh perusahaan. Perubahan tatanan organisasi, seperti pergantian manajerial pada perusahaan pun juga dapat mengakibatkan *job insecurity* karyawan menjadi tinggi. Karyawan merasa tidak aman akan adanya perubahan yang terjadi (Yusoff dkk, 2014).

Variabel lain yang dapat menyebabkan tingginya *job insecurity* bisa dilihat dari karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* dalam diri pekerja, *Locus of control* menjadi penting untuk diperhatikan karena hal ini berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan (Noviarini, 2013). *Internal locus of control* atau sebagaimana tingkat individu menganggap bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi dapat menyebabkan *job insecurity* menjadi rendah. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki *internal locus of control* tidak begitu terpengaruh akan ancaman-ancaman yang ada pada lingkungannya karena individu tersebut percaya bahwa mereka merupakan penentu masa depan mereka sendiri (Insani & Frieda, 2015).

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan peneliti, akan tetapi banyak didapat kelemahan-kelemahan yang menjadi keterbatasan peneliti yaitu kurang maksimal dalam memantau keseluruhan dalam proses pengisian skala penelitian sehingga mungkin banyak didapat subjek mengisi dengan asal-asalan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak dengan nilai $r = 0,207$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,01$.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa resiliensi yang tinggi dapat membuat *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan kontrak menjadi tinggi juga. Begitu pula sebaliknya resiliensi yang rendah akan membuat *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan menjadi rendah.

Implikasi dari penelitian ini meliputi:

1. Karyawan

Karyawan diharapkan dapat menyikapi perubahan yang terjadi pada pekerjaan secara positif agar tidak timbul kekhawatiran dan membuat tingkat *job insecurity* menjadi rendah.

Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat menjadikan perubahan yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi sebagai suatu motivasi untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mengikuti perubahan yang terjadi di lingkungan kerja sehingga pekerjaan yang bersifat sementara bukan menjadi permasalahan melainkan menjadi tantangan.

2. Perusahaan

Pihak perusahaan diharapkan untuk membantu memberikan pengembangan dan pembelajaran, menyangkut pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan kompetensi individu sehingga dapat memberikan nilai kerja yang positif pada individu tersebut dan mengurangi tingkat *job insecurity*.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran baru tentang perbandingan *job insecurity* pada pekerjaan-pekerjaan lainnya. Selain itu menjadi wawasan baru bagi peneliti lainnya untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *job insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, Simon L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work, in *Advances in positive organizational psychology*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, England.237-260.
- Andrinirina. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intention* karyawan pada royal hotel n'lounge jember.
- Apriawal, Jabbal. (2012) Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Emphaty* Vol 1 No 1
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of *job insecurity*. A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bitsika, dkk. (2010).How is resilience associated with anxiety and depression?Analysis of factor score interactions within a homogeneous sample.*The German Journal of Psychiatry*
- Campbell-Sills, L. & Stein, M.B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019-1028
- Chen, dkk. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performanceand psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*
- Çınar, Orhan & Karcioğlu, Fatih & Aslan, Imran. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 : 429 – 437
- Connor, K.M & Davidson J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The connor-davidson resilience scale (CD-Risc). *Research Article: Depression and Anxiety* 118: 76-82

- Coulson, R. (2006). Resilience and self-talk in. *Thesis*. University Students: University of Calgary.
- Deny, Septian. (2017). 12 Ribu Pekerja Terkena PHK Sepanjang 2016. Accessed on March 12, 2017 from <http://bisnis.liputan6.com/read/2824859/12-ribu-pekerja-terkena-phk-sepanjang-2016>
- Greenhalgh, L& Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3: 438-448.
- Grotberg, E. (1999). Countering Depression with The Five Building Blocks of Resilience. *Article*
- Halungunan, Nadia. (2015). Pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi semarang
- Hanafiah, Muhammad. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan PT. Buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten bera. *eJournal Psikologi* : 303 – 312
- Insani, Juwita Dwi & Frieda. (2015). *Locus of Control Internal* dan *Job Insecurity* pada Karyawan CV. Elfana Semarang. *Jurnal Empati*. Vol. 4 (4) : 173-179
- Ištoňová, Lucia & Fedáková, Denisa. (2015). Predictors and Consequences of Job Insecurity: Comparison of Slovakia and Estonia. *Studies of Transition States and Society*. Vol. 7 Issues 3
- Kim & Windsor. (2015). Resilience and Work-life Balance in First-line Nurse Manager. *Asian Nursing Research* 9, 21-27. Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University, South Korea.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, Iss. 2, 18-75.
- Levine, Linda. (2012). Offshoring (or Offshore Outsourcing) and Job Loss Among U.S. Workers. *Congressional Research Service*
- Luthans, F. (2006). *Peilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Pramadani, Ayu Bianda & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapanuntuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1 No. 02

- Prestiana, Novita Dian Iva & Putri, Trias Xandria Andari. (2013). *Internal Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. Jurnal Soul*. Vol. 6 No.1
- Ratnaningsih,Ika Zenita. (2015). Manajemen emosi sesuai tuntutan kerja (*emotional labor*) ditinjau dari tipe kepribadian pada wiraniaga. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 14 No. 1 : 21 -28
- Rickwood, Rory. (2002). Enabling high risk clients: Exploring a career resiliency model. *NATCON Papers*
- Rihanto, Dodo. (2017). Pemkab Karawang Prediksi 18 Ribu Buruh Akan Terkena PHK. Accessed on August 21, 2017 from <http://www.pikiranrakyat.com/jawabarat/2017/01/04/pemkab-karawang-prediksi-18-ribu-buruh-akan-terkena-phk-389581>
- Sanny, Lim & Kristanti, Selby. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing* Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review* Vol. 3 No. 1 : 61 – 69
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is *job insecurity* changing the psychological contract?*Personnel Review*, Vol. 29, No. 6.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Steven & Prihatsanti. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*. Vol.7 No.3 : 160 -169
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of *job insecurity*: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1), 23-42.
- Utami, Shadry Nur Athien. (2013). Hubungan antara resiliensi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan outsourcing PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK
- Yashoglu, Murat dkk. (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 99 : 332 – 338
- Yuniar, I Gusti Agung Yesika dkk. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan OCB pada karyawan kantr pusat PT.BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip* : Vol.9 No. 1

- Yusoff, Wan Toren dkk. (2014). Predictors and consequences of job insecurity: A preliminary study of Malaysian bank employees. *Malaysian Journal of Society and Space* 10. Issues 3 : 18-32
- Zehir, Cemal&Narcıkara, Elif. (2016). Effects of resilience on productivity under authentic leadership. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 235 : 250-258
- Ziaian, T. (2012). Resilience and Its Association with Depression, Emotional and Behavioural Problems, and Mental Health Service Utilisation among Refugee Adolscents Living in South Australia. *Article*.



1. Blueprint Skala Resiliensi (CD-RISC)

No	Aspek	Item (<i>Favorable</i>)
1	Kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan	10, 14, 15, 17, 18, 21, 24, 25
2	Percaya pada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap afek negatif dan kuat/tegar dalam menghadapi stress	5, 6, 7, 8, 12, 16, 19
3	Menerima perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman (<i>secure</i>) dengan orang lain.	1, 2, 4, 9, 23
4	Kontrol diri dalam mencapai tujuan dan bagaimana meminta atau mendapatkan bantuan dari orang lain.	11, 13, 22
5	Pengaruh spiritual, yaitu yakin pada Tuhan atau nasib.	3, 20
		25 item

2. Blueprint Skala *Job Insecurity* (JI-S)

No	Aspek	Item (<i>Favorable</i>)
1	Pentingnya aspek-aspek pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17
2	Ancaman kehilangan aspek-aspek pada pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17
3	Pentingnya kehilangan peristiwa pada pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
4	Ancaman kehilangan peristiwa pada pekerjaan	2, 3, 4, 5, 6, 7
5	Ketidakberdayaan pada ancaman	1, 2,
		46 item

1. Skala Resiliensi (CD-RISC)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1	93.46	179.999	.549	.930
@2	93.36	185.120	.324	.932
@3	93.18	181.640	.437	.931
@4	93.59	182.448	.472	.931
@5	93.29	173.878	.754	.927
@6	93.91	184.182	.264	.934
@7	93.84	185.150	.261	.933
@8	93.44	176.047	.678	.928
@9	93.39	177.177	.563	.929
@10	93.36	176.437	.644	.928
@11	93.70	170.365	.772	.926
@12	93.55	178.276	.521	.930
@13	93.49	174.000	.681	.928
@14	93.60	174.952	.550	.930
@15	94.33	174.754	.562	.929
@16	93.59	180.473	.551	.930
@17	93.71	173.499	.634	.928
@18	94.23	174.632	.636	.928
@19	94.09	174.233	.539	.930
@20	94.00	177.848	.500	.930
@21	93.54	171.467	.721	.927
@22	93.66	174.530	.664	.928

@23	93.76	175.728	.650	.928
@24	93.31	172.496	.711	.927
@25	93.54	175.188	.700	.927

1. Skala *Job Insecurity* (JIS-I)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1_1	211.025	251.063	.441	.909
@1_2	211.013	247.152	.597	.907
@1_3	210.725	253.949	.385	.909
@1_4	210.675	253.539	.362	.909
@1_5	211.025	252.050	.448	.909
@1_6	211.338	258.935	.068	.913
@1_7	211.413	265.030	-.149	.915
@1_8	211.138	249.994	.423	.909
@1_9	210.538	251.923	.567	.908
@1_10	210.738	254.804	.315	.910
@1_11	210.913	254.461	.289	.910
@1_12	211.250	252.544	.374	.909
@1_13	210.900	251.838	.455	.909
@1_14	211.238	257.272	.177	.911
@1_15	211.125	253.022	.438	.909
@1_16	211.350	249.446	.505	.908
@1_17	210.900	248.167	.620	.907

@2_1	210.938	247.173	.628	.907
@2_2	211.000	247.468	.687	.907
@2_3	210.750	253.000	.349	.909
@2_4	210.788	248.271	.638	.907
@2_5	211.125	251.503	.502	.908
@2_6	211.275	262.253	-.054	.913
@2_7	211.425	257.134	.139	.912
@2_8	211.025	250.607	.504	.908
@2_9	210.600	251.154	.577	.908
@2_10	211.013	255.126	.340	.910
@2_11	211.100	251.635	.410	.909
@2_12	211.200	251.352	.449	.909
@2_13	210.800	254.567	.379	.909
@2_14	211.013	258.494	.178	.911
@2_15	211.125	250.617	.496	.908
@2_16	210.938	254.490	.375	.909
@2_17	211.150	250.180	.594	.908
@3_1	211.238	247.550	.537	.907
@3_2	211.288	246.638	.545	.907
@3_3	211.138	245.968	.598	.907
@3_4	211.125	248.516	.522	.908
@3_5	211.513	248.329	.419	.909
@3_6	211.363	247.145	.448	.908
@3_7	211.313	247.407	.421	.909
@3_8	211.138	248.044	.501	.908
@3_9	211.288	249.271	.388	.909
@3_10	211.013	246.848	.514	.908
@4_1	211.675	256.830	.155	.912
@4_2	211.413	254.372	.263	.910
@4_3	211.600	253.256	.309	.910
@4_4	211.413	252.650	.360	.909
@4_5	211.338	254.657	.276	.910
@4_6	211.538	254.302	.299	.910
@4_7	211.500	255.266	.266	.910
@5_1	211.725	257.215	.255	.910
@5_2	211.500	255.975	.269	.910
@5_3	211.613	255.962	.222	.911

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1_1	180.90	232.876	.438	.923
@1_2	180.89	229.468	.578	.921
@1_3	180.60	235.357	.398	.923
@1_4	180.55	235.668	.338	.924
@1_5	180.90	234.066	.433	.923
@1_8	181.01	232.797	.381	.923
@1_9	180.41	233.157	.599	.922
@1_10	180.61	236.696	.300	.924
@1_11	180.79	236.119	.287	.924
@1_12	181.13	234.263	.373	.923
@1_13	180.78	233.037	.483	.922
@1_15	181.00	234.557	.447	.923
@1_16	181.23	231.949	.473	.922
@1_17	180.78	230.278	.608	.921
@2_1	180.81	228.458	.658	.921
@2_2	180.88	229.174	.697	.921
@2_3	180.63	235.225	.324	.924
@2_4	180.66	230.505	.618	.921
@2_5	181.00	233.899	.466	.923
@2_8	180.90	233.458	.450	.923
@2_9	180.48	232.708	.589	.922
@2_10	180.89	236.456	.356	.923
@2_11	180.98	233.544	.402	.923

@2_12	181.08	232.982	.454	.923
@2_13	180.68	235.893	.397	.923
@2_15	181.00	232.532	.489	.922
@2_16	180.81	235.977	.384	.923
@2_17	181.03	232.253	.578	.922
@3_1	181.11	228.987	.556	.922
@3_2	181.16	228.594	.544	.922
@3_3	181.01	227.380	.620	.921
@3_4	181.00	230.430	.519	.922
@3_5	181.39	230.544	.405	.923
@3_6	181.24	227.500	.503	.922
@3_7	181.19	227.724	.475	.923
@3_8	181.01	228.418	.564	.921
@3_9	181.16	229.505	.445	.923
@3_10	180.89	228.152	.538	.922
@4_2	181.29	235.575	.281	.924
@4_3	181.48	235.518	.283	.924
@4_4	181.29	234.359	.359	.923
@4_5	181.23	236.202	.270	.924
@4_6	181.41	236.296	.282	.924
@4_7	181.38	236.744	.272	.924
@5_1	181.60	238.395	.278	.924
@5_2	181.38	237.149	.291	.924

DESKRIPSI VARIABEL (BERDASARKAN *T SCORE*)

No	Nama	Resiliensi (<i>T Score</i>)	Kategori	<i>Job Insecurity</i> (<i>T Score</i>)	Kategori
1	Novita	55	Tinggi	60	Tinggi
2	Widyastutik	52	Tinggi	33	Rendah
3	Rizky eka	52	Tinggi	33	Rendah
4	Imeng	52	Tinggi	50	Rendah
5	Sani	56	Tinggi	42	Rendah
6	Bidadari	38	Rendah	38	Rendah
7	Bunga	64	Tinggi	45	Rendah
8	Rizal	51	Tinggi	44	Rendah
9	Reinanda	55	Tinggi	59	Tinggi
10	Rizka	55	Tinggi	59	Tinggi
11	Laviola	67	Tinggi	62	Tinggi
12	Hamba	52	Tinggi	50	Rendah
13	Adestia	51	Tinggi	58	Tinggi
14	Cholifatul	67	Tinggi	60	Tinggi
15	Imeng	35	Rendah	47	Rendah
16	Bunga2	41	Rendah	53	Tinggi
17	Melisa	54	Tinggi	50	Rendah
18	MM	48	Rendah	58	Tinggi
19	Luki Taning	35	Rendah	51	Tinggi
20	Sn	47	Rendah	48	Rendah
21	Tika	48	Rendah	49	Rendah
22	Citra	55	Tinggi	49	Rendah
23	Vivit	55	Tinggi	47	Rendah
24	Diyah	64	Tinggi	50	Rendah

25	Icha	51	Tinggi	35	Rendah
26	Dewi	51	Tinggi	44	Rendah
27	Rosha	55	Tinggi	53	Tinggi
28	Wiwik	55	Tinggi	54	Tinggi
29	Reni	49	Rendah	54	Tinggi
30	Mega	32	Rendah	50	Rendah
31	Prasetyo	57	Tinggi	53	Tinggi
32	Laila	49	Rendah	53	Tinggi
33	Dhea	45	Rendah	51	Tinggi
34	Olivia	52	Tinggi	50	Rendah
35	NNA	43	Rendah	47	Rendah
36	Ivalia	55	Tinggi	55	Tinggi
37	Irdiyas	55	Tinggi	54	Tinggi
38	Kanaya	43	Rendah	47	Rendah
39	Kecil	46	Rendah	47	Rendah
40	Peni	55	Tinggi	52	Tinggi
41	Riska	40	Rendah	48	Rendah
42	Nurma	45	Rendah	53	Tinggi
43	Siska	52	Tinggi	46	Rendah
44	Fifi	52	Tinggi	46	Rendah
45	AWP	49	Rendah	57	Tinggi
46	SFS	49	Rendah	55	Tinggi
47	AE	50	Rendah	55	Tinggi
48	YS	46	Rendah	56	Tinggi
49	Echa	53	Tinggi	53	Tinggi
50	Vina	56	Tinggi	43	Rendah

51	S	48	Rendah	38	Rendah
52	Yuke	55	Tinggi	50	Rendah
53	Dian	36	Rendah	31	Rendah
54	Fanisa	51	Tinggi	54	Tinggi
55	Dina	55	Tinggi	38	Rendah
56	Anjuni	57	Tinggi	57	Tinggi
57	Syaiful	46	Rendah	43	Rendah
58	Febi	52	Tinggi	43	Rendah
59	Gege	41	Rendah	57	Tinggi
60	Yuliani	58	Tinggi	49	Rendah
61	Dwi	52	Tinggi	51	Tinggi
62	Nita	51	Tinggi	54	Tinggi
63	Cindy	45	Rendah	53	Tinggi
64	Rita	61	Tinggi	53	Tinggi
65	Rinda	37	Rendah	53	Tinggi
66	Mawar	48	Rendah	38	Rendah
67	Putri	48	Rendah	44	Rendah
68	Aji	49	Rendah	39	Rendah
69	P	52	Tinggi	39	Rendah
70	Agil	52	Tinggi	50	Rendah
71	Soni	52	Tinggi	60	Tinggi
72	Andini	42	Rendah	47	Rendah
73	Lia	37	Rendah	38	Rendah
74	Dhita	48	Rendah	36	Rendah
75	HOHO	42	Rendah	48	Rendah
76	Indria	56	Tinggi	49	Rendah

77	Vivit	45	Rendah	51	Tinggi
78	Fifa	55	Tinggi	57	Tinggi
79	Kirana A	45	Rendah	48	Rendah
80	Tata	58	Tinggi	57	Tinggi
81	Lia	55	Tinggi	59	Tinggi
82	Ria	55	Tinggi	40	Rendah
83	Rusmiati	55	Tinggi	59	Tinggi
84	Betti	55	Tinggi	57	Tinggi
85	Fanny	53	Tinggi	47	Rendah
86	Rn	53	Tinggi	53	Tinggi
87	Lia	54	Tinggi	49	Rendah
88	Resa	51	Tinggi	51	Tinggi
89	NS	60	Tinggi	46	Rendah
90	NC	58	Tinggi	45	Rendah
91	GG	56	Tinggi	45	Rendah
92	RA	42	Rendah	45	Rendah
93	Niken	54	Tinggi	56	Tinggi
94	Lutfi	52	Tinggi	55	Tinggi
95	Saraswati	55	Tinggi	57	Tinggi
96	Novita	51	Tinggi	56	Tinggi
97	VR	52	Tinggi	42	Rendah
98	Endah S	42	Rendah	52	Tinggi
99	Ayu	57	Tinggi	55	Tinggi
100	Uswatun	48	Rendah	58	Tinggi
101	Puji R	53	Tinggi	62	Tinggi
102	Sherly	59	Tinggi	65	Tinggi

103	Dini	54	Tinggi	62	Tinggi
104	Desy	38	Rendah	47	Rendah
105	Cheko	38	Rendah	51	Tinggi
106	DJ	48	Rendah	32	Rendah
107	Melvalda	69	Tinggi	63	Tinggi
108	Yeri	54	Tinggi	62	Tinggi
109	Khusnul	45	Rendah	50	Rendah
110	Farida	48	Rendah	46	Rendah
111	Yanna	52	Tinggi	47	Rendah
112	Yulia A	38	Rendah	42	Rendah
113	Anggraeni	38	Rendah	42	Rendah
114	Marissa	55	Tinggi	64	Tinggi
115	Irma	58	Tinggi	59	Tinggi
116	Agnes	51	Tinggi	48	Rendah
117	Mita	52	Tinggi	48	Rendah
118	Karina	49	Rendah	49	Rendah
119	Indah	47	Rendah	43	Rendah
120	DC	47	Rendah	44	Rendah
121	Ms Y	48	Rendah	64	Tinggi
122	R	48	Rendah	67	Tinggi
123	Diska Rida	62	Tinggi	69	Tinggi
124	Via	49	Rendah	68	Tinggi
125	Wulandari	46	Rendah	48	Rendah
126	Suci	51	Tinggi	62	Tinggi
127	Ruli	52	Tinggi	48	Rendah
128	Yen Sherly	48	Rendah	58	Tinggi

129	Widi	44	Rendah	56	Tinggi
130	Chintya	56	Tinggi	65	Tinggi
131	Margaretha	55	Tinggi	51	Tinggi
132	Sandra	62	Tinggi	58	Tinggi
133	Arinda	56	Tinggi	47	Rendah
134	Yessie	41	Rendah	55	Tinggi
135	Savira	52	Tinggi	59	Tinggi
136	Riza	52	Tinggi	56	Tinggi
137	SHM	54	Tinggi	48	Rendah
138	N	62	Tinggi	62	Tinggi
139	Firdha	49	Rendah	49	Rendah
140	Ananta	33	Rendah	47	Rendah
141	Iprus	63	Tinggi	59	Tinggi
142	Mila Indah	58	Tinggi	51	Tinggi
143	C.L	52	Tinggi	57	Tinggi
144	Diah	52	Tinggi	55	Tinggi
145	Maridah	33	Rendah	54	Tinggi
146	Saiful	52	Tinggi	54	Tinggi
147	Mita	52	Tinggi	33	Rendah
148	Mawar2	52	Tinggi	33	Rendah
149	MKY	33	Rendah	64	Tinggi
150	PCY	52	Tinggi	50	Rendah
151	Vidi	52	Tinggi	52	Tinggi
152	Yasmin	52	Tinggi	37	Rendah
153	Ani	52	Tinggi	50	Rendah
154	Lilis	52	Tinggi	51	Tinggi

155	Raflesia	52	Tinggi	56	Tinggi
156	Diah	52	Tinggi	50	Rendah
157	Winda	52	Tinggi	35	Rendah
158	Sevi	33	Rendah	52	Tinggi
159	Risma	52	Tinggi	48	Rendah
160	DF	48	Rendah	55	Tinggi
161	PE	47	Rendah	51	Tinggi
162	Izza	58	Tinggi	62	Tinggi
163	Rdamz	55	Tinggi	59	Tinggi
164	Nika	48	Rendah	61	Tinggi
165	Retno	55	Tinggi	56	Tinggi
166	Hanisa	49	Rendah	54	Tinggi
167	Rani	41	Rendah	55	Tinggi
168	Cahyo	50	Rendah	47	Rendah
169	HG	44	Rendah	58	Tinggi
170	Kia	54	Tinggi	48	Rendah
171	Renita	50	Rendah	47	Rendah
172	RK	48	Rendah	55	Tinggi
173	M.C	54	Tinggi	48	Rendah
174	Meme	44	Rendah	55	Tinggi

Skor Rendah = $t\ score \leq 50$

Skor Tinggi = $t\ score > 51$

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.02005380
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, memiliki skor $0,206 > 0,05$

UJI KORELASI *PEARSON PRODUCT MOMENT*

Correlations

		Resiliensi	Jobins
Resiliensi	Pearson Correlation	1	.207**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	174	174
Jobins	Pearson Correlation	.207**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji korelasi *pearson product moment* maka diketahui bahwa nilai $r = 0,207$, $p = 0,00 < 0,01$

No	Nama	JK		Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Nofemmy	P	18	SMK	1	1
2	Dini	P	18	SMK	1	2
3	Indah	P	18	SMK	1	3
4	Deka	P	25	SMK	2	4
5	Suci	P	20	SMK	11 bulan	5
6	Eva	P	21	SMK	2	6
7	Ruli	P	18	SMA	3 bulan	7
8	Linda	P	22	SMK	3	8
9	Yen	P	19	SMK	4 bulan	9
10	Widya	P	19	SMK	6 bulan	10
11	Sintia	P	21	SMA	3	11
12	Getha	P	20	SMA	2	12
13	Sandra	P	25	SMK	2.5	13
14	Rinda	P	20	SMK	1.5	14
15	Yesy	P	23	SMK	1	15
16	Ana	P	19	SMK	4 bulan	16
17	Risa	P	21	SMK	2	17
18	SHY	P	20	SMK	2.5	18
19	N	P	20	SMA	1	19
20	Firdha	P	24	SMA	2	20
21	Anta	P	28	SMK	2	21
22	Iprus	L	30	SMA	2	22
23	Mila	P	18	SMK	1	23
24	CP	P	24	SMA	2	24
25	Atul	P	21	SMK	2.5	25
26	Ayu	P	20	SMK	2	26
27	P	P	34	D1	5	27
28	Ija	P	21	SMK	2	28
29	RT	P	18	SMK	1	29
30	Niken	P	19	SMK	3 bulan	30
31	Ontar	P	20	SMK	1.4	31
32	Annisa	P	20	SMK	1.8	32
33	Izal	L	22	SMK	3 bulan	33
34	Via	P	21	SMA	2.5	34
35	Rendi	L	21	SMA	2	35
36	Diah	P	21	SMK	2.5	36
37	Mardia	P	20	SMK	2	37
38	Saipul	L	19	SMK	5 bulan	38
39	Mita	P	20	SMA	2	39
40	Mawar	P	23	SMK	8 bulan	40
41	MYZ	L	25	SMK	4	41
42	Asita	P	20	SMK	2	42
43	PYC	P	19	SMK	6 bulan	43
44	Vioi	P	24	SMK	2	44
45	Mawar	P	21	SMK	2	45
46	Melati	P	21	SMA	1	46
47	Lilis	P	20	SMK	1	47
48	Raflesia	P	25	SMK	2	48
49	CF	L	22	SMK	3 bulan	49
50	Prita	P	21	SMA	2.5	50

51	Diyah	L`	21	SMA	2	51
52	DP	P	21	SMK	2.5	52
53	Rani	P	20	SMK	2	53
54	Ari	L	19	SMK	6 bulan	54
55	Gina	P	20	SMA	2	55
56	Yesika	P	23	SMK	4 bulan	56
57	Danang	L	25	SMK	4	57
58	Rina	P	20	SMK	2	58
59	Brl	P	19	SMK	4 bulan	59
60	Putri	P	24	SMK	2	60
61	Jeni	P	23	SMK	1	61
62	Arsa	P	19	SMK	2 bulan	62
63	Lia	P	21	SMK	2	63
64	Lely	P	20	SMK	2.5	64
65	Wina	P	20	SMA	1	65
66	Fina	P	24	SMA	2	66
67	HTR	P	28	SMK	2	67
68	Boy	L	30	SMA	2	68
69	SD	P	18	SMK	1	69
70	Princess	P	24	SMA	2	70
71	Q	P	21	SMK	1.5	71
72	Herlinda P	P	20	SMK	2	72
73	Arif	L	25	SMK	4	73
74	Tika	P	20	SMK	2	74
75	Gea	P	23	SMK	3	75
76	Maria	P	24	SMK	2.5	76
77	Dhea	P	21	SMK	2	77
78	Imas	P	21	SMA	1	78
79	Happy	P	20	SMK	1	79
80	Bela	P	25	SMK	2	80

4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4
4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	4	5	4
1	2	5	2	1	2	5	3	1	2	1	4	3	1	2	5	1	2	2	4	1	2	1	3	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
2	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	5	4	2	4	4	4	4
4	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	2	4	2	4	2	4	4	5
4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	3	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	3	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4
5	5	5	3	4	3	4	2	5	4	5	3	5	2	2	3	5	2	1	3	4	2	3	5	4
4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	2	4	3	2	3	4	4	2	3	5	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4
4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4
3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3
4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3
5	5	5	3	4	3	4	2	5	4	5	3	5	2	2	3	5	2	1	3	4	2	3	5	4	4
4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3
4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
2	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	3	4	3	4	2	5	4	5	3	5	2	2	3	5	2	1	3	4	2	3	5	4	4
5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4
4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4	4
4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	4	5	4	4
3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	3	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3								
3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4							
3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3								
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4							
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5						
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3				
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3			
4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3						
5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3					
5	4	5	5	4	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	
4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4				
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3					
5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	5	3	4	1	2	2	4	3	3	3	4	2	4	5	5	5	4	4	5			
4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4					
4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4			
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4				
4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3		
5	5	3	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3				
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3				
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
4	4	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	2	3	4	3	4	4		
4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4				
5	4	5	4	5	2	2	5	5	3	5	2	5	4	4	2	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5				
4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4				
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	2	2	1	4	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4					
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	4	5	3	3	3			

4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3		
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4		
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4					
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4				
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	5	2	
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4			
5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4				
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4			
4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	5	1	3	3	5	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
4	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	5	1	1	3	5	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4				
5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3			
4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3			
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4			

No	Nama	JK		Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Novita	P		21	SMK	2
2	Widyastutik	P		18	SMA	1
3	Rizky eka	P		18	SMA	1
4	Imeng	P		20	SMK	2
5	Sani	P		28	SMA	2
6	Bidadari	P		19	SMK	2
7	Bunga	P		25	SMK	2
8	Rizal	L		19	SMK	1
9	Reinanda	L		20	SMK	1
10	Rizka	P		26	SMK	2
11	Laviola	P		21	SMA	2
12	Hamba	P		20	SMA	2
13	Adestia	p		22	SMA	5 bulan
14	Cholifatul	P		18	SMK	1 bulan
15	Imeng	P		19	SMA	1
16	Bunga2	P		23	SMK	2
17	Melisa	P		22	SMA	1
18	MM	P		20	SMK	1
19	Luki Taning	P		26	SMA	2
20	Sn	P		20	SMK	2
21	Tika	P		18	SMK	1
22	Citra	P		26	SMA	2
23	Vivit	P		20	SMK	1
24	Diyah	P		21	SMK	2
25	Icha	P		19	SMK	1
26	Dewi	P		25	SMA	2
27	Rosha	P		18	SMK	3 bulan
28	Wiwik	P		19	SMA	1
29	Reni	P		21	SMA	2
30	Mega	P		19	SMK	1
31	Ririn	P		26	SMK	2
32	Prasetyo	L		20	SMK	2
33	Laila	P		22	SMK	2
34	Dhea	P		23	SMK	3 bulan
35	Olivia	P		24	SMA	2
36	NNA	P		23	SMK	2
37	Ivalia	P		22	SMA	2
38	Irdiyas	P		19	SMK	1
39	Kanaya	P		21	SMA	2
40	Kecil	P		23	SMK	2
41	Peni	P		21	SMK	2
42	Karina	P		21	SMK	2
43	Saifudin	L		23	SMK	2
44	Riska	P		23	SMA	2
45	Nurma	P		18	SMK	6 bulan
46	Siska	P		21	SMK	2
47	Fifi	P		22	SMA	2
48	AWP	P		25	SMK	2

49	SFS	P		21	SMK	2
50	AE	P		22	SMK	2
51	YS	P		23	SMA	2
52	Echa	P		22	SMK	1
53	Vina	P		18	SMK	1
54	S	P		18	SMK	1
55	Yuke	P		19	SMA	5 bulan
56	Dian	P		20	SMK	1
57	Fanisa	P		18	SMK	7 bulan
58	Dina	P		19	SMK	1
59	Anjuni	P		22	SMK	1
60	Syaiful	L		21	SMK	2
61	Febi	P		19	SMK	1
62	Gege	L		20	SMA	1
63	Yuliani	L		18	SMA	6 bulan
64	Dwi	P		21	SMK	2
65	Nita	P		22	SMK	2
66	Cindy	P		23	SMK	2
67	Rita	P		20	SMA	2
68	Rinda	P		20	SMK	2
69	Mawar	P		21	SMA	1
70	Putri	P		21	SMA	2
71	Aji	L		22	SMK	2
72	Rena	P		22	SMA	2
73	Dwi	P		20	SMK	1
74	FH	L		24	SMK	2
75	P	P		20	SMA	2
76	Agil	P		20	SMK	1
77	Soni	L		25	SMK	2
78	Andini	P		20	SMK	2
79	Lia	P		21	SMA	2
80	Dhita	P		19	SMA	5 bulan
81	HOHO	p		20	sma	2
82	Indria	P		21	SMK	2
83	Vivit	P		21	SMA	2
84	Fifa	P		21	SMK	1
85	Kirana A	P		18	SMK	5 bulan
86	Tata	P		21	SMA	2
87	Lia	P		18	SMK	1
88	Ria	P		20	SMK	2
89	Rusmiati	P		23	SMK	2
90	Betti	P		21	SMK	2
91	Fanny	P		19	SMK	2
92	Rn	P		20	SMK	2
93	Lia	P		26	SMK	2
94	Resa	P		21	SMK	2
95	NS	P		20	SMA	2
96	Z	P		22	SMA	2
97	NC	P		21	SMK	1
98	IM	P		21	SMA	2
99	Cella	P		20	SMA	2

100	GG	L		21	SMA	1
101	Fitri	P		19	SMA	1
102	JJ	L		21	SMK	2
103	RA	P		22	SMK	1
104	Niken	P		20	SMA	1
105	Lutfi	L		25	SMK	2
106	Saraswati	P		19	SMK	1
107	Novita	P		22	SMA	2
108	VR	P		24	SMK	2
109	Cantika	P		20	SMK	2
110	Endah S	P		19	SMK	1
111	Ayu	P		21	SMA	2 bulan
112	Uswatun	P		21	SMA	2
113	Puji R	P		21	SMK	1
114	Sherly	P		20	SMA	1
115	Dini	P		20	SMK	2
116	Desy	P		22	SMK	2
117	Cheko	P		19	SMK	1
118	DJ	L		20	SMA	1
119	Melvalda	P		18	SMA	2
120	Silvia	P		21	SMK	1
121	Yeri	P		21	SMK	2
122	Khusnul	P		21	SMK	2
123	Farida	P		19	SMK	1
124	Yanna	P		19	SMK	1
125	Chika	P		24	SMK	2
126	Yulia A	P		21	SMK	5 bulan
127	Anggraeni	P		21	SMK	2
128	Marissa	P		21	SMK	2
129	Irma	P		21	SMK	2
130	Agnes	P		21	SMK	2
131	Mita	P		21	SMK	1
132	Karina	P		21	SMA	1
133	Indah	P		26	SMK	2
134	DC	P		20	SMK	2
135	Ms Y	P		20	SMK	2
136	R	P		23	SMK	2
137	Diska Rida	P		20	SMK	1
138	Via	P		20	SMK	2
139	Wulandari	P		20	SMK	2
140	Suci	P		20	SMA	11 bulan
141	Eva	P		21	SMK	2
142	Ruli	P		18	SMK	3 bulan
143	Lidya	P		22	SMK	2
144	Yen Sherly	P		19	SMK	2
145	Widi	P		19	SMK	6 bulan
146	Chintya	P		21	SMK	2
147	Margaretha	P		20	SMA	2
148	Sandra	P		25	SMK	2
149	Arinda	P		20	SMA	2
150	Yessie	P		23	SMK	1

151	Savira	P		19	SMK	4 bulan
152	Riza	L		21	SMK	2
153	SHM	P		20	SMK	2
154	N	P		20	SMK	2
155	Firdha	P		24	SMA	2
156	Ananta	P		24	SMA	2
157	Iprus	L		20	SMA	2
158	Mila Indah	P		18	SMA	3 bulan
159	C.L	P		24	SMK	2 bulan
160	Rendi	L		21	SMK	2
161	Diah	P		21	SMK	2
162	Maridah	P		20	SMK	2
163	Saiful	L		18	SMK	5 bulan
164	Mita	P		20	SMK	2
165	Mawar2	P		23	SMK	2
166	MKY	L		25	SMK	2
167	Arsita	P		20	SMK	1
168	PCY	P		20	SMK	2
169	Vidi	L		24	SMK	2
170	Yasmin	P		21	SMK	1
171	Ani	P		21	SMA	1
172	Lilis	P		20	SMK	1
173	Raflesia	P		25	SMA	2
174	Reza	L		23	SMA	1
175	Diah	P		24	SMA	2
176	Winda	P		21	SMA	1
177	Sevi	P		21	SMA	1
178	Yusuf	L		23	SMA	1
179	Risma	P		20	SMK	5 bulan
180	DF	P		19	SMK	3 bulan
181	PE	P		24	SMK	2
182	Izza	P		21	SMK	2
183	Rdamz	P		20	SMA	1
184	Nika	P		19	SMA	3 bulan
185	Retno	P		20	SMK	2
186	Hanisa	P		20	SMK	1
187	Rani	P		23	SMK	2
188	Cahyo	L		24	SMK	2
189	HG	P		21	SMA	1
190	Kia	P		21	SMA	1
191	Renita	P		22	SMK	1
192	RK	L		19	SMK	3 bulan
193	M.C	L		23	SMK	2
194	Chiko	L		24	SMA	2
195	Meme	P		21	SMK	1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1
4	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	1	3	1	1	2	5	2	3	4	2	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	2	3	4	4	5	5
4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4
4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	2	2	2	5	3	3	5	5
4	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	2	3	2	2	5	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4
4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	5	2	2	5	4
3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	5	2	3	3	1	4	1	5	4	2	3	2	4
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	2	4	3	4	3	1	4	3
2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5
2	4	4	2	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	2	5	5
3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	5	4
3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5
3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4
5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	2	4	4	3	2	2	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2
4	4	4	3	5	2	3	4	4	5	4	4	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	5
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5
2	2	5	4	2	5	3	2	3	4	3	3	5	3	1	3	4	2	5	1	3	4	4	3	3	3
5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	3	3	5	3
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	4	5	2	4	5	5
4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	1	4	5	1	1	2	5	2	3	4	5	5
4	4	4	3	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4
4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	2	4	5	1	2	2	4	2	2	4	2	2
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5
4	3	5	2	5	3	2	3	5	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	5	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
3	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4
4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	5	4	4	3	5	5	5
3	3	5	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5

4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	2	1	4	5	5	4	5	4	3	2	5	2	2	2	3	5	5	4	5	3
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3
4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	2	2
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	3	5	2	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4
5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4
5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	2	5	5	2	2	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	4	1	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	2	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	2	2	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	4	5	4
1	2	5	2	1	2	5	3	1	2	1	4	3	1	2	5	1	2	2	4	1	2	1	3	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
2	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	5	4	2	4	4	4	4
4	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	2	4	2	4	2	4	4	5
4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	3	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	3	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	3	3	3					
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	4	5	3	3	3			
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	2	2	3	3	4					
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3			
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	4	4			
4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4		
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3			
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	4	5	2	3	3	3	3	4	2	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4			
4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3		
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4			
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4			
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	4	4	4	1	1	3	3	3		
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	2	4	3	
3	5	4	2	3	3	3	2	4	5	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	5	1	1	1	1	4	4	3	3	4	2	3	2	4			
4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4			
5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	1	1	2	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3			
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	2	5	5	5	2	2	2	5	2	2	5	4	3	4	4			
5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	3	5	2	1	4	5	4	1	2	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	4	2	2		
4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4			
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3				
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3				
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4				
4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	3	4	2	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4			
5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4		
3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	2	4	3		
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3				
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4			
3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3		
4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2			
4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	2	1	3			
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	
5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	3		
4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	1	3	4	4			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2		
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	1	1	4	1	1	2	4	4	2	1	1	3	4	4			
2	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3	5	5	3	1	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4		
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5		
2	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	5	5	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3		
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	
5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2		
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4			
4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4		
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	3	4	4	5	3		
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3
3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	
2	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	4	4		

2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2			
3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	5	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4		
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2			
4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4			
5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2		
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2			
2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4		
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4		
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3		
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3		
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4			
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	3	4	3			
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	1	2	2	2	2	3	4	3		
2	4	2	2	2	2	5	4	2	3	3	4	5	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	2	3	4	3	3	1	1	3	3	1	2	4	2	4	1	4	3	3	3			
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	3		
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	2	1	3	3	2	4	4		
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5		

5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4										
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4								
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4								
4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4								
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3								
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4							
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	5	5	3	4	3	3	1					
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4					
4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	4	3	4	4	4	2							
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	5	1	3	5	3	3	4	3	3	3							
3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4							
5	5	3	5	4	3	5	5	2	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	2	4	4	4			
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3					
4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4							
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	2	4	4	2	2	1	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4						
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4				
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	5	3	3	3						
4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3						
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4						
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4				
4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4					
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3				
5	4	5	4	5	5	5	3	5	2	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5					
4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3			
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3				
4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4			
4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3
4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			

4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---





FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
JL. Raya Tlogomas No. 246 Malang, 65144
Telp. 0341-464318 ext 170

Perkenalkan saya Aqidah Aini Nurani mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saya memohon bantuan kepada anda meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala penelitian di bawah ini. Penelitian ini bertujuan untuk penyusunan tugas akhir, saya berharap anda mengisi skala ini menurut keadaan sebenarnya di perusahaan serta pikiran anda. Skala penelitian ini tidak memiliki jawaban salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar. Kerahasiaan identitas dan jawaban anda akan dijamin oleh peneliti dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu saya mengharapkan jawaban yang sejujurnya dan pastikan seluruh pernyataan terjawab tanpa ada yang terlewat. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama / Inisial :
Jenis Kelamin : Pria / Wanita
Usia :tahun
Pendidikan : SMA/ SMK/ Diploma/ S1
Masa Kerja :tahun
Status Karyawan : Karyawan kontrak / karyawan tetap

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan dan setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban, berilah tanda centang (✓) pada kolom pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda. Pilihan jawaban tersebut antara lain:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Contoh:

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya cepat bangkit ketika ada masalah	✓				

Jika anda ingin mengganti jawaban yang telah anda pilih, coretlah jawaban yang telah anda pilih dengan dua garis (=) dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan anda

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya cepat bangkit ketika ada masalah	≠		✓		

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan					
2	Saya mampu membuat hubungan yang dekat dan aman dengan orang lain					
3	Nasib atau Tuhan dapat membantu mengatasi kesulitan yang saya alami					
4	Saya mampu menghadapi apapun yang terjadi					
5	Kesuksesan di masa lalu memberikan kepercayaan diri menghadapi tantangan baru					
6	Saya bisa melihat sisi humor atau lucu dari suatu masalah					
7	Saya mampu mengatasi tekanan yang terus menguat					
8	Saya bisa bangkit kembali setelah mengalami kesulitan					
9	Semua hal yang terjadi memiliki alasan tertentu					
10	Saya memberikan usaha yang terbaik apapun yang terjadi					
11	Saya dapat mencapai tujuan saya					
12	Ketika segala sesuatu terlihat tidak memiliki harapan, saya tetap tidak menyerah					
13	Saya tahu kemana akan meminta bantuan ketika mengalami kesulitan					
14	Tetap fokus dan berpikir jernih walaupun di bawah tekanan					
15	Cenderung untuk memimpin dalam penyelesaian masalah					
16	Saya tidak mudah mundur karena kegagalan yang saya alami					
17	Menganggap diri sebagai pribadi yang kuat					
18	Saya mampu membuat keputusan yang sulit dan tidak biasa					
19	Saya dapat mengatasi perasaan yang tidak menyenangkan					
20	Saya bertindak sesuai firasat saya					
21	Saya memiliki kemauan yang kuat dalam mencapai tujuan					
22	Saya mampu mengontrol hidup saya sendiri					
23	Saya menyukai berbagai tantangan					
24	Saya bekerja untuk mencapai tujuan saya					
25	Saya bangga dengan prestasi yang saya capai					

<u>INSTRUKSI :</u> “DALAM PEKERJAAN ANDA, SEBERAPA PENTING ASPEK-ASPEK BERIKUT BAGI ANDA SECARA PRIBADI”	No	Pernyataan	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Bukan hal yg penting/ tidak penting	Penting	Sangat Penting
	1	Letak geografis tempat anda bekerja					
	2	Peluang mendapat promosi					
	3	Mengelola gaji anda saat ini					
	4	Mengupayakan peluang untuk kenaikan gaji					
	5	Status yang anda dapatkan di instansi/perusahaan					
	6	Akses ke sumber daya (manusia, peralatan) dalam institusi/perusahaan					
	7	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja					
	8	Saran dari atasan mengenai kinerja anda					
	9	Kualitas pengawasan yang anda terima					
	10	Tuntutan fisik di tempat anda bekerja					
	11	Peluang untuk berinteraksi dengan publik					
	12	Pekerjaan yang menuntut anda mengerjakan dari awal hingga akhir					
	13	Pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan pada orang lain					
	14	Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk membuktikan seberapa baik anda melakukannya					

INSTRUKSI : “BAYANGKAN MASA YANG AKAN DATANG, KEMUNGKINAN PERUBAHAN APA YANG DAPAT TERJADI, DIMANA PERUBAHAN ITU TIDAK ANDA INGINKAN ATAU TIDAK ANDA SEPAKATI YANG AKAN BERPENGARUH SECARA NEGATIF PADA ASPEK-ASPEK PEKERJAAN DI BAWAH INI”	No	Pernyataan	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Bukan hal yg penting/ tidak penting	Penting	Sangat Penting
	1	Letak geografis tempat anda bekerja					
	2	Peluang anda untuk berkembang dalam instansi/ perusahaan					
	3	Peluang anda untuk mengelola gaji anda saat ini					
	4	Peluang untuk mengupayakan kenaikan gaji					
	5	Status yang anda dapatkan di instansi/perusahaan					
	6	Akses anda saat ini terhadap sumber daya (manusia, peralatan, informasi) dalam institusi/perusahaan					
	7	Rasa kebersamaan yang anda rasakan saat ini ketika bekerja dengan rekan kerja					
	8	Banyaknya saran yang saat ini anda terima dari atasan anda					
	9	Pengarahan yang anda terima					
	10	Tuntutan fisik di tempat anda bekerja					
	11	Peluang untuk berinteraksi dengan publik					
	12	Peluang untuk melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir					
	13	Arti penting dari pekerjaan anda					
	14	Sejauh mana anda dapat mengetahui seberapa baik anda melakukan pekerjaan anda					

INSTRUKSI : “BAYANGKAN KEJADIAN-KEJADIAN BERIKUT TERJADI PADA DIRI ANDA, SEBERAPA PENTING KEMUNGKINAN KEJADIAN BERIKUT INI UNTUK ANDA SECARA PRIBADI”	No	Pernyataan	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Bukan hal yg penting/ tidak penting	Penting	Sangat Penting
	1	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah di dalam institusi/perusahaan					
	2	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat yang sama di dalam institusi atau perusahaan					
	3	Jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan pada anda bisa berubah dari hari ke hari					
	4	Anda mungkin dipindahkan ke tugas yang lain dengan jabatan yang lebih tinggi di tempat kerja anda sekarang					
	5	Anda mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan jabatan yang lebih tinggi di lokasi kerja yang lain					
	6	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan untuk sementara waktu					
	7	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan secara permanen					
	8	Masa depan divisi tempat anda bekerja mungkin tidak pasti					
	9	Anda mungkin dipecat					
	10	Anda mungkin ditekan untuk menerima pensiun dini					

<u>INSTRUKSI :</u> “SEKALI LAGI, BERPIKIRLAH TENTANG MASA YANG AKAN DATANG, APAKAH MUNGKIN KEJADIAN-KEJADIAN BERIKUT INI AKAN TERJADI PADA PEKERJAAN ANDA SAAT INI”	No	Pernyataan	Sangat Tidak Mungkin	Tidak Mungkin	Bukan suatu kemungkinan atau ketidakmungkinan	Mungkin	Sangat Mungkin
	1	Kehilangan pekerjaan anda dan dipindah ke pekerjaan lain pada tingkat sama dalam perusahaan					
	2	Jumlah jam kerja di perusahaan anda berubah-ubah dari hari ke hari					
	3	Dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi di perusahaan anda bekerja saat ini					
	4	Dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi di lokasi yang lain					
	5	Kehilangan pekerjaan anda dan diberhentikan untuk sementara waktu					
	6	Kehilangan pekerjaan anda dan diberhentikan secara permanen					

<u>INSTRUKSI :</u> “TUNJUKKAN SEBERAPA BANYAK ANDA SETUJU ATAU TIDAK SETUJU TERHADAP PERNYATAAN BERIKUT”	No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
	1	Saya memiliki kekuasaan yang cukup dalam institusi/perusahaan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya					
	2	Dalam institusi/perusahaan ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya					
	3	Saya memahami bahwa institusi ini dengan cukup baik mampu mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi saya					